

INFORME DE PROGRESO

2011

ALUCOD

Asociación de Lucha Contra la Droga



ALUCOD

La Asociación de Lucha Contra la Droga ALUCOD, es una Organización No Lucrativa, que se encuentra ubicada en Llerena (Badajoz). Dedicada a la Intervención integral en el ámbito de las adicciones. La Asociación fue creada en el año 1990, y se constituyó formalmente en 1993, inscribiéndose con el número 1824 de la sección primera en el registro público del Gobierno de Extremadura y en el Registro Unificado de Entidades y Centros de Servicios sociales de Extremadura con el número 06/2.06/11.91/0893.

MISIÓN: ALUCOD es una “entidad no lucrativa, que ofrece una atención integral de calidad, desde un enfoque global y socializador en el ámbito de las adicciones, para satisfacer las necesidades de los beneficiarios”.

VISIÓN: “somos una entidad no lucrativa, con una organización clara, abierta y flexible, socialmente reconocida, con participación en redes, que ofrece una respuesta integral de calidad a diferentes colectivos relacionados directa o indirectamente con problemas de adicciones, en coordinación con las diferentes instituciones públicas y privadas, con financiación diversificada que genera un mayor grado de autonomía”.

Organigrama ALUCOD:



ALUCOD ofrece servicios de:

De **Prevención**: a jóvenes, trabajadores, padres, sociedad en general.

Asistencia ambulatoria y residencial (Comunidad Terapéutica Casa Roja): personas con problemas de adicción y enfermedad mental (diagnóstico dual).

Inserción Laboral: a personas con problemas de adicción y enfermedad mental (diagnóstico dual) y a otros colectivos en riesgo de exclusión social.

Asesoramiento e información sobre adicciones: personas con problemas de adicción, familiares u otros afectados, y a profesionales de otros recursos o agentes sociales.

Consultoría y acompañamiento a la implantación del modelo EFQM de Calidad: a entidades no lucrativas en proceso de certificación y de desarrollo organizacional.

ALUCOD tiene definidos sus **principios de intervención, política de calidad y de gestión de las personas** que la componen, de este marco de actuación se desprende la necesidad de ofrecer una respuesta integral de calidad a las personas con problemas de adicción y enfermedad mental en las distintas fases de tratamiento (desintoxicación, deshabituación e inserción sociolaboral), en colaboración con los agentes públicos y privados que está en nuestra área de influencia, sirviéndose para ello de los recursos personales, materiales e infraestructuras necesarias, que garanticen una atención individualizada y multidisciplinar.



ALUCOD

C/ Miguel Sánchez, 20 -06900- Llerena (Badajoz)

Telf. 924 87 03 14-Fax: 924 87 03 53

info@alucod.com-www.alucod.com

Renovación del compromiso con el Pacto Mundial

29 de noviembre de 2012

H.E. Ban Ki-moon
Secretario General de la
Organización de las Naciones Unidas
Nueva York, NY 10017
EUA

Estimado Señor Secretario General

Por el presente documento, ALUCOD (Asociación de Lucha Contra La Droga) expresa su voluntad de renovar el compromiso de adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, siendo esto muestra de apoyo a los diez Principios del Pacto Mundial en materia de Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la corrupción.

Con esta comunicación expresamos intención de implementar estos principios al área de actuación de nuestra entidad, con el compromiso incluido, de informar a nuestros grupos de interés y a la sociedad en general y de progresar de forma continua en la implementación de las buenas prácticas para cada uno de los principios y de mejora de los resultados en materia de sostenibilidad.

Atentamente


Antonio Martín Gumiel
Presidente de ALUCOD
ASOCIACIÓN DE LUCHA CONTRA LA DROGA

DERECHOS HUMANOS

PRINC IPIO 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

En cuanto a clientes, la entidad sigue unos principios de actuación que velan por los mismos, en nuestra misión/visión queda plasmado, que ellos son nuestra razón de ser. Por otra parte, los profesionales de la entidad, siguen un código deontológico que guarda la confidencialidad del tratamiento de usuarios y clientes que acuden a tratamiento y/o consulta.

La entidad cuenta con un Plan de Recursos Humanos, que promueve calidad de gestión, con políticas apropiadas y velando con equidad por la coherencia de su aplicación.

Alucod ofrece formación a los empleados en materia de Prevención de riesgos, entendiendo la formación de sus empleados, cómo elemento calve en la estrategia de la entidad, promoviéndola y facilitándola.

Alucod tiene, un protocolo de acogida para los nuevos empleados, que los ayuda a integrarse dentro de su puesto de trabajo, cómo parte del equipo. Se organizan estrategias de mejora entre grupos de empleados, para un mayor/mejor rendimiento, de determinadas actuaciones en pro de la evolución de la entidad, se fomenta la creatividad y la capacidad de creación de nuevos servicios o mejora de los existentes. Los empleados son tratados dignamente, el Plan de Recursos Humanos, pretende generar comunicación, confianza e interese comunes entre los empleados y la propia entidad.

¿Cómo se han medido los resultados?

- ☐ Control de resultados de la aplicación de las medidas utilizadas en la entidad, de clientes, empleados y de los propios trabajadores.
- ☐ Evaluación de la satisfacción.
- ☐ Buzón de sugerencias.
- ☐ Reuniones de equipo periódicas, dónde hay espacio reservado para exponer situaciones y proponer sugerencias de mejora.
- ☐ En el Plan de Recursos Humanos, hay apartado para anotar la formación de cada empelado durante el año, y registro de la formación del equipo en las actas de cada reunión.
- ☐ Consejo consultivo de la Junta directiva para evaluar programas de la Asociación, funcionamiento, y aportación de propuestas.

Objetivos

- ☐ Divulgar beneficios sociales de nuestra entidad
- ☐ Atención de calidad a usuarios y familias.
- ☐ Accesibilidad de la comunicación
- ☐ Formación equipo técnico para desarrollo profesional y formación específica en prevención.
- ☐ Cumplir el Código ético, con el fin de garantizar transparencia, información de las fuentes de financiación y sostenibilidad de la entidad, cumplimiento de las obligaciones legales, objetivos planteados con respecto al personal y usuarios/beneficiarios, y en definitiva crear una conciencia moral que guíe nuestro hacer.

Alucod en sus estatutos define fines, actividades y principios, dando a conocer obra y fines, asesorando a cualquier colectivo que lo solicite, formando en materia de prevención y asesoramiento (familiares de enfermos, colegios, asociaciones de vecinos, etc.), fomentando igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, reinserando, intentando la recuperación bio-psico-social, de las personas con problemas de adicciones y enfermedad mental y asumiendo un papel responsable en el ejercicio de sus funciones.

Alucod en su Plan estratégico, tiene definidos unos Principios de Intervención, entre ellos equidad, concepción integral de las personas, flexibilidad en la forma de operar con los clientes (atendiendo a cada necesidad), trabajo en equipo, fomento de formación y mejora continua.

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Tenemos un listado de proveedores que conocemos, que pertenecen al área local dónde la entidad desarrolla su actividad, y podemos constatar que no tenemos conocimiento, de vulnerabilidad alguna de los Derechos Humanos, en la relación laboral que mantenemos con éstos y que se remonta, en la mayoría de los casos a los inicios de la entidad.

¿Cómo se han medido los resultados?

- ☐ El grado de satisfacción de ambas partes en la relación de nuestra entidad con los diferentes proveedores con los que trabajamos.

Objetivos

- ☐ Evaluar y seleccionar lo proveedores con los que trabajamos y apoyarlos en sus propios programas.
- ☐ Respetar las condiciones contractuales pactadas.
- ☐ Establecer directrices para evitar implicaciones en casos de vulneración de Derechos Humanos.

NORMAS LABORALES

PRINC IPIO 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

7

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Actualmente se encuentra en negociación un Convenio Colectivo Estatal para el tercer sector y, a la espera de la firma del mismo, la entidad se acoge al estatuto de los Trabajadores, con algunas mejoras que se adecuen a las características de nuestra entidad.

Existe un Plan de Recursos Humanos de la entidad, donde quedan definidos todos los aspectos más relevantes para la Asociación, y todos sus profesionales en esta materia, alcanza a los profesionales contratados, al personal en práctica y al voluntariado, que vela con equidad por la coherencia de su aplicación.

¿Cómo se han medido los resultados?

Existen canales dentro de la entidad para hacer consultas, sugerencias y cambios propuestos por parte del personal contratado, reuniones semanales con espacios exclusivos para este tipo de cuestiones, que afecten a la libertad de los trabajadores, encuestas de satisfacción, y participación en el desarrollo de políticas internas, donde puedan verse reconocidos su derechos.

Objetivos

- ☐ Favorecer la comunicación interna de los trabajadores de la entidad.
- ☐ Que existan vías de comunicación y espacios de quejas y sugerencias.

- ☐ Posibilitar la participación de todo el equipo en la elaboración de políticas y revisión/modificación del Plan de Recursos Humanos.

NORMAS LABORALES

PRINC IPIO 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Todos los empleados realizan de manera voluntaria su trabajo dentro de la Asociación, sujeto a lo establecido en su contrato, según puesto y categoría profesional. Los voluntarios o personal en prácticas, también desarrollan su trabajo sin coacción alguna por parte de la entidad, que acuerda con los mismos sus condiciones de prácticas o voluntariado, fundamentalmente para cubrir las necesidades de nuestros clientes o del propio ritmo de trabajo de la Asociación.

El principal valor que tienen las entidades del Tercer Sector son las “personas” que lo forman y el crecimiento y desarrollo organizacional de la entidad pasa por el crecimiento de estas personas.

8

¿Cómo se han medido los resultados?

- ☐ En el proceso de gestión de Recursos Humanos, hay una revisión de los procesos y una evaluación que proporciona información sobre su implantación, desviaciones o posibles mejoras a implantar.
- ☐ Existe un Procedimiento de participación de los grupos de interés, donde se especifican las vías de participación de los empleados y otros grupos de interés y se tramitan las propuestas de mejora (referidas a Recursos Humanos).

Objetivos

- ☐ Mejora, desarrollar y fidelizar a las personas de la entidad.
- ☐ Calidad en la gestión de los Recursos Humanos.
- ☐ Retribución basada en “Compensación total” para trabajadores, cómo flexibilidad en el trabajo, formación, participación, reconocimiento, posibilidad de participación en toma de decisiones, etc.

NORMAS LABORALES

PRINC IPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

¿Cómo se han medido los resultados?

Objetivos

- ☐ Promover espacios de sensibilización sobre la existencia y causas del trabajo infantil.
- ☐ Apoyar el desarrollo de programas para tal fin de otras entidades que trabajen por la causa.

NORMAS LABORALES

PRINC IPIO 6

9

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

En la política de la entidad se recogen las directrices en cuanto a la **selección**, quedando explícito que no se discriminará al candidato por cuestiones de sexo, religión, edad, nacionalidad y/o convicciones políticas. Se tendrán en cuenta a los colaboradores/voluntarios para cubrir puestos de trabajo vacantes o para sustituciones.

En relación al **aspecto económico y a la retribución**, la entidad se plantea cómo meta la equiparación de salarios con otros profesionales del mismo sector.

Consideramos la **comunicación** un criterio fundamental que hace de nexo entre las personas y la organización. Forma parte de la cultura de ALUCOD y de sus líderes, la accesibilidad, la escucha activa, ser fuente de inspiración, y responder a las personas que integran la entidad.

ALUCOD entiende la **formación** y el **desarrollo** de sus empleados, cómo un elemento clave de su estrategia, y por ello se esfuerza en facilitar el acceso a programas formativos, internos y externos, que mejoren tanto los conocimientos técnicos, cómo las habilidades requeridas para cada puesto de trabajo. En nuestro sistema interno, la entidad establece un espacio de formación semanal, en el que los profesionales actualizan, amplían y comparten sus

conocimientos para mejorar su desempeño. Las propuestas de formación realizadas por los empleados son valoradas, y admitidas cuando éstas repercutan en el desarrollo de habilidades y competencias profesionales.

En definitiva ALUCOD, implica los trabajadores en el desarrollo de la organización, facilita que su opinión tenga un alto grado de influencia en las decisiones tomadas. Para ello se aseguran que los profesionales que se contraten, reúnan el perfil adecuado para el puesto de trabajo, que haya un clima que favorezca el trabajo en equipo, equilibrio entre la plantilla de trabajadores, realización y desarrollo personal, corresponsabilidad en los éxitos y fracasos de la organización, satisfacción de necesidades y expectativas y paliar así, condiciones de desventajas con otros mercados.

En cuanto al **reclutamiento y selección** de nuevos empleados, ALUCOD elige un proceso donde la preferencia, interés y rasgos de personalidad del candidato, se adaptan a las necesidades y valores de la asociación, además de contar con las habilidades y aptitudes necesarias para rendir en el puesto.

Para la contratación se recurre a Agencia de Empleo, presentación espontánea de candidatos, recomendaciones de otros trabajadores, lista de voluntarios y personal en prácticas, según sea el puesto a cubrir.

En la contratación de personal, se incluye un **proceso de acogida**, que facilite la integración del nuevo trabajador en el equipo, con objetivo de proporcionar datos, información y pautas de comportamiento para adaptarse a la entidad, y a su puesto, en definitiva para acogerle eficazmente y con cordialidad, informarle sobre la misión, visión y valores y las líneas estratégicas a seguir, integrar a la persona en la metodología de trabajo para la consecución de objetivos y situarla, ante las funciones de su puesto y relaciones con otras personas.

¿Cómo se han medido los resultados?

- ☐ El Proceso de Gestión de RRHH, está vinculado con el Plan de RRHH, y su evaluación, proporciona información sobre los resultados de su implantación, desviaciones, y posibles mejoras a implantar.
- ☐ Indicadores de número de encuestas de satisfacción, promedio de horas de formación para los trabajadores, grado de satisfacción de las personas que conforman la entidad.

Objetivos

- ☐ Incrementar el grado de satisfacción de toda la organización y por ende, una mejor calidad del servicio prestado, que repercuta directamente en nuestros públicos.
- ☐ Cumplimiento de la legalidad en la contratación y guardar los principios con los que se identifica a la entidad, equidad, concepción integral de las personas, buen clima de trabajo, trabajo en equipo, fomento de la formación y de la mejora continua.

MEDIO AMBIENTE

PRINC IPÍO 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Apoyar proyectos ligados a medio ambiente, cómo la creación de una Empresa de Inserción ALUCOD RECICLAJE, S.L.U., dedicada a la recogida selectiva de papel/cartón/plástico para su posterior reciclaje.

Participamos en jornadas de concienciación medioambiental, y promulgamos los beneficios del enfoque preventivo que favorezca la protección medioambiental, por la repercusión que provoca.

¿Cómo se han medido los resultados?

- ☐ Índice de participación en eventos y jornadas que promueven la protección medioambiental.

Objetivos

- ☐ Formación medioambiental dirigida a los trabajadores de la entidad y a los usuarios con los que trabajamos que forman parte del programa de Comunidad “Casa Roja”.
- ☐ Cuantificación del número de horas dedicadas a la formación en temas medioambientales.
- ☐ Medir el volumen de recursos ahorrados gracias a las acciones de prevención implantadas.

MEDIO AMBIENTE

PRINC IPÍO 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

El sector de actividad al que se dedica ALUCOD, es “Atención de colectivos con problemas de adicciones vs enfermedad mental”, no es una línea relacionada directamente con la protección medioambiental, pero forma parte de la filosofía de la entidad, mantener conciencia de preservación del medio, hasta el punto de crear una Empresa de Inserción: ALUCOD

RECICLAJE, S.L.U. dedicada al reciclaje, mas concretamente a la Recogida selectiva de papel/cartón/plástico y a la Destrucción de Documentación confidencial, con una actividad diaria que favorece las buenas prácticas ambientales, la política de las tres “R” (reducir, reutilizar y reciclar) y que divulga una actitud sostenible, en su sentido más amplio, modificando nuestros hábitos, una reestructuración del sistema (reducir costes sociales y ambientales) y redistribuir, para que tengamos acceso más equitativo a los recursos y así satisfacer las necesidades de todos.

¿Cómo se han medido los resultados?

- ☐ Reducción de facturación de consumo de energía y agua.
- ☐ Recogida de materiales reciclables consumidos en la entidad en contenedores colocados con dicho fin.

Objetivos

- ☐ Implantar una política medioambiental en la entidad y hacer conciencia de la necesidad de reducir consumo de materias primas agotables, de reutilizar y reciclar, de aumentar el grado de concienciación ambiental y en definitiva de reciclar más y mejor.
- ☐ A nivel interno poner en marcha medidas que contribuyan al ahorro de energías: responsabilidad en el uso de aire acondicionado/calefacción, cambio de bombillas tradicionales por las de bajo consumo, aprovechamiento de luz natural y limpieza de bombillas y tulipas, buena gestión de los residuos, ahorro en consumo de agua evitando fugas, elección de equipos informáticos y audiovisuales eficientes, evitando los “stand by”, ahorro del consumo del papel.

MEDIO AMBIENTE

PRINC IPPIO 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

¿Cómo se han medido los resultados?

Objetivos

- ☐ Mejorar la organización y la gestión medioambiental.
- ☐ Establecer políticas de empresa del uso de tecnologías saludables.

- ☐ Difundir información entre los empleados, grupos de interés y sociedad, del comportamiento medioambiental y de los beneficios que reportan.
- ☐ Revisión de las fuentes de proveedores, comprobando que éstos siguen criterios mínimos de protección medioambiental.

ANTICORRUPCIÓN

PRINC IPÍO 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Forman parte de los valores de la entidad la transparencia, rendición de cuentas y garantía de acceso a la información a organizaciones miembro, a las entidades públicas y a la sociedad.

¿Cómo se han medido los resultados?

Objetivos

- ☐ Incluir políticas anticorrupción dentro de la entidad y en sus operaciones.
- ☐ Mantener nuestro valor de entidad clara, con un código de conducta contra la corrupción y extorsión.